

01 Haziran 2012

Av. Alper YILMAZ

## PERFORMANSA DAYALI FESHİN USUL VE ESASLARI



İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında güven ilişkisine dayalı olarak kurulan ve iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türüdür. Her alanda olduğu gibi, teknolojik anlamdaki gelişmeler, yeni çalışma biçimlerini doğurmakta, bundan on sene önce aynı iş için gösterilen iş görme usul ve metodolojisi artık yeterli görülmemektedir.

Nitekim [4857 sayılı İş Kanunu](#) madde 18 hükmünde de, iş ilişkisinin sonlandırılabilceği haller arasında "işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler" de düzenlenmiş ancak "yeterlilik" kavramının sınır ve çerçevesi Kanun tarafından çizilmemiştir.

Kanun'un gerekçesinde "yetersizlik" hallerine ilişkin örnekler verilmekteyse de, her olayın özelliğine fesih sebebini değerlendirmek gerekmektedir. "Yetersizlik" kavramının hangi hallerde iş ilişkisinin feshine etki edebileceği, uygulama ve Yargıtay Kararıyla objektif kriterlere bağlanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede aşağıda yer verdiğimiz Yargıtay kararı, uygulayıcılar yönünden "performans nedeniyle feshin" ilkelerini açık ve net bir şekilde belirlemektedir.

### I- EMSAL YARGITAY KARARI

[Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/27584 Esas, 2008/5327 Karar](#) ve 18.03.2008 tarihli kararında yukarıda belirtilen hususlar, ifade edilen noktalarda yol gösterici niteliktedir. Nitekim kararda "işçinin yetersizliğine" bağlı fesihlerde genel ilke şu şekilde ortaya konmaktadır:

"...İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır, işçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları

hazırlanmalıdır, işyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. İşçinin, deneme süresi de belirli (ki bu en az altı ay olmalı) bekleme süresi içinde saptanan mesleki özelliklerine dayanarak, bu süreden sonra performans ve verim düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse bu geçerli neden olarak kabul edilemez. Yani bu süre içinde işçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli neden doğabilir, işveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş koşullarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da kanıtlamalıdır.”

## **II- YARGITAY KARARI UYARINCA BELİRLENEN OBJEKTİF KRİTERLER**

Yukarıda yer verilen karar, “yetersizlik” sebebiyle iş sözleşmesinin feshinde çok önemli kriterleri belirlediğinden, aynen bir emsal karar gibi alınıp, uygulamada, kararda belirtilen ilkeler ışığında işlem yapılması son derece faydalı olacaktır. İlgili Yargıtay Kararı’nda, “yetersizlikten” kaynaklanan fesihlerin geçerli sebeple yapılan fesih niteliğini taşıması için getirilen kriterler şu şekilde özetlenebilir:

- 1) Performans değerlendirme kriterlerinin önceden saptanarak işçiye tebliğ edilmesi, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterlerin esas alınması,
- 2) Performans ve verimden kaynaklanan beklentinin objektif ölçütlere bağlanması,
- 3) İşçinin kişisel yetenek ve özellikleri itibarıyla, fesih anında iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri tamamen veya kısmen ifa edemeyecek durumda olması ve bu nedenle işyeri düzeninin bozulması,
- 4) İşçinin “yetersizliğini” gösteren ve bunun sürekli olduğunu ortaya koyan makul bir sürenin geçmiş olması,
- 5) “Yetersizlikten” dolayı iş sözleşmesinin feshine gidilecekse, fesihten önce mutlaka savunma alınması.

## **SONUÇ**

Yukarıda sıralanan tüm ilkelerin temel felsefesi çalışanın “yetersizliğinin” objektif olarak ortaya konması ve feshin en son çare olarak düşünülmesine yöneliktir. İşveren elinden geldiğince işçinin verimini arttırmaya yönelik önlemler almasına rağmen, çalışanın veriminde düzelme olmuyor, bu durum süreklilik arz ediyor ve bu nedenle işyeri düzeni bozuluyorsa bu durumda fesih işleminin yapılabileceği son derece aşıkardır. “Yetersizlik” veya “Performans Düşüklüğü” sebebiyle yapılacak fesihlerin de mutlaka objektif temelleri olmalı, hiçbir keyfi ve sübjektif tutuma kendi içerisinde yer verilmemelidir.